

EV.-LUTH. LANDESKIRCHE HANNOVERS

DAS LANDESKIRCHENAMT

Hannover, den 10. Mai 2001
Rote Reihe 6
Telefon: 0511/1241-0 Durchwahl: 1241-311
Telefax: 0511/1241-769
e-mail: Peter.Michaelis@evlka.de
Auskunft erteilt: Herr Michaelis
Az.: GenA 3033-4 III 21 R 230

Rundverfügung G9/2001

Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz)

Bezug: Rundverfügung G10/1996 vom 13. Mai 1996

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserer o.a. Rundverfügung G10/1996 haben wir u.a. auf das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) vom 20. Juli 1995 aufmerksam gemacht und Hinweise zur Durchführung dieses Gesetzes gegeben. Das Nachweisgesetz ist zwischenzeitlich durch Artikel 2a des Gesetzes vom 29. Juni 1998 (BGBl. I S. 1694) und durch Artikel 7 des Gesetzes vom 24. März 1999 (BGBl. S. 388) geändert worden. Ein Abdruck des Nachweisgesetzes in der aktuellen Fassung ist als Anlage I beigelegt.

I. Änderungen gegenüber der Fassung vom 20. Juli 1995:

a) § 1, Anwendungsbereich:

Der Anwendungsbereich des Gesetzes ist auf alle Arbeitnehmer erweitert worden, es sei denn, dass diese nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden.

b) § 2, Nachweispflicht:

In § 2 Abs. 1 Nr. 5 ist die in die Niederschrift aufzunehmende "Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit" in "Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit" geändert worden.

In § 2 Abs. 1 ist außerdem aufgenommen worden, dass bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des SGB IV ausüben, außerdem der Hinweis aufzunehmen ist, dass der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des SGB VI auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

II. Hinweise zur Anwendung des geänderten Nachweisgesetzes:

Nach § 2 Abs. 1 NachwG hat der Arbeitgeber "spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen". Die Angaben über die wesentlichen Vertragsbedingungen können teilweise auch durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge ersetzt werden (§ 2 Abs. 3 NachwG). Die Verpflichtung zur Fertigung einer Niederschrift entfällt, soweit die geforderten Angaben bereits in dem ausgehändigten schriftlichen Arbeitsvertrag enthalten sind (§ 2 Abs. 4 NachwG). Unsere in der Dienstvertragsordnung vorgeschriebenen Dienstvertragsmuster enthalten alle geforderten Angaben außer den nachfolgend genannten Punkten:

a) Arbeitsort:

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 NachwG ist in die Niederschrift "der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der

Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann" aufzunehmen. Grundsätzlich sollte als Arbeitsort die politische Gemeinde angegeben werden, in der der Anstellungsträger seinen Sitz hat. Wird der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin an einem anderen Ort als dem Sitz des Anstellungsträgers beschäftigt, ist dieser Ort als Arbeitsort anzugeben. Von der Möglichkeit, die Angaben über den Arbeitsort in den abzuschließenden schriftlichen Dienstvertrag selbst aufzunehmen, sollte u.E. - nicht zuletzt im Hinblick auf das Direktionsrecht des Arbeitgebers - kein Gebrauch gemacht werden. Vielmehr sind diese Angaben in eine Niederschrift aufzunehmen. Die Niederschrift, die kein Bestandteil des Dienstvertrages ist, ist allein vom Arbeitgeber zu unterzeichnen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG); er kann sich hierbei auch durch einen Bevollmächtigten vertreten lassen. Unabhängig davon, ist in der Niederschrift ein zusätzlicher Hinweis darauf angebracht, dass die Vorschriften über die Versetzung, Abordnung und Zuweisung unberührt bleiben.

Bisher haben wir Dienstverträge mit der Angabe des Arbeitsortes, die unser kirchenaufsichtlichen Genehmigung bedürfen, mit Hinweis auf die Rundverfügung G10/1996 nicht genehmigt. Wir sind jedoch künftig bereit, in diesen Fällen die kirchenaufsichtliche Genehmigung aus diesem Grund nicht mehr zu versagen, wenn die Aufnahme des Arbeitsortes in den Dienstvertrag auf ausdrücklichen Wunsch des Anstellungsträgers erfolgt ist. Da die Einschränkung des Direktionsrechts des Arbeitgebers mit gewissen Risiken für diesen verbunden ist, darf die Ausfertigung solcher Dienstverträge durch die kirchlichen Verwaltungsstellen nur erfolgen, wenn ein entsprechender Beschluss des die Anstellungskörperschaft vertretenden Organs vorliegt. Wir bitten dieses zu beachten.

b) Kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit:

Die in den meisten Dienstverträgen als "Dienstbezeichnung" üblichen Angaben werden dem vom Nachweisgesetz verlangten Erfordernis einer "kurzen Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit" nicht gerecht werden. Nach dem Sinn und Zweck dieser Vorgabe soll der Arbeitnehmer über die Art der von ihm geschuldeten Tätigkeit informiert werden. Umfang und Intensität der Beschreibung bzw. Charakterisierung hängen im Einzelfall von der Art der geschuldeten Tätigkeit ab und insbesondere auch davon, ob hinsichtlich der geschuldeten Tätigkeit ein festgefügtes Berufsbild besteht, aufgrund dessen dem Arbeitnehmer die sich hieraus geschuldeten Tätigkeiten hinreichend bekannt sind.

Wird zum Beispiel ein Verwaltungsangestellter für das Kirchenkreisamt eingestellt, so genügt nicht mehr die Angabe der Dienstbezeichnung "Verwaltungsangestellter". Auch genügt nicht die nähere Konkretisierung "Verwaltungsangestellter im Kirchenkreisamt". Vielmehr muss noch kurz die Art der Tätigkeit beschrieben werden, wie z. B. "zur Bearbeitung von Grundstücksangelegenheiten". Bei einem Diakon in der Kirchengemeinde ist die Situation insofern anders gelagert, als dieser Angestellte aufgrund seiner Ausbildung und des Berufsbildes eines Diakons hinreichend mit der Art der geschuldeten Tätigkeit vertraut ist. Nicht erforderlich ist jedoch, die Beschreibung oder kurze Charakterisierung der Tätigkeit derart ausführlich und detailliert darzustellen, dass aus dieser Beschreibung die Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe oder gar Fallgruppe vorgenommen werden kann. Auch hier empfehlen wir im Blick auf die Einschränkung des Direktionsrechts des Arbeitgebers die nähere Konkretisierung der Tätigkeit nicht in den Dienstvertrag, sondern nur in die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz aufzunehmen. Außerdem sollte in der Niederschrift ein Hinweis darauf aufgenommen werden, dass es dem Arbeitgeber unbenommen ist, dem Arbeitnehmer aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Vergütungsgruppe zuzuweisen.

c) Hinweis auf die Möglichkeit der Versicherungspflicht geringfügig Beschäftigter in der gesetzlichen Rentenversicherung:

Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des SGB IV ausüben, ist in der Niederschrift der Hinweis aufzunehmen, dass der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des SGB VI auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

Ein neues Muster für die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz ist als Anlage II beigelegt.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. von Vietinghoff

Anlage I

**Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis
geltenden wesentlichen Bedingungen
(Nachweisgesetz - NachwG)
vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946),
zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 24. März 1999 (BGBl. I S. 388)**

§ 1 Anwendungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, daß sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden.

§ 2 Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausüben, ist außerdem der Hinweis aufzunehmen, daß der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muß die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.

(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.

(4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.

§ 3 Änderung der Angaben

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

§ 4 Übergangsvorschrift

Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen innerhalb von zwei Monaten eine Niederschrift im Sinne des § 2 auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.

§ 5 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(Anstellungsträger)

(Anschrift)

Niederschrift

nach dem Nachweisgesetz (NachwG)¹

Nach dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 24. März 1999 (BGBl. I S. 388), wird neben dem mit

Frau/Herrn _____

wohnhaft

geschlossenen Dienstvertrag vom _____

folgendes niedergelegt:

1. Die Beschäftigung erfolgt

☐ in _____²
(Arbeitsort)

☐ an verschiedenen Arbeitsorten^{2, 3}.

Die Vorschriften über die Versetzung, Abordnung und Zuweisung bleiben unberührt.

- 2.

☐ Frau / Herr

wird als _____ beschäftigt.

Es bleibt dem Anstellungsträger unbenommen aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der im Dienstvertrag vereinbarten Vergütungsgruppe/Lohngruppe zuzuweisen.²

- 3.

☐ Frau / Herr _____

wird darauf hingewiesen, dass sie/er in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn sie/er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Anstellungsträger verzichtet (§ 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG).^{2, 4}

_____, den _____

Der Anstellungsträger:

(Unterschrift der/des Vorsitzenden bzw. der/des stellvertretenden Vorsitzenden)

L. S.

(Unterschrift eines weiteren Mitglieds)

1 Die Niederschrift ist nicht erforderlich bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden (§ 1 Nr. 1 NachwG).

2 Zutreffendes ankreuzen.

3 Diese Alternative kommt in Betracht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht nur an einem Ort beschäftigt werden soll.

4 Dieser Hinweis erfolgt nur für geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV.